Une publication d'OrientAction VOL 9, Nº 1 PRINTEMPS 2012

orientaction.ca

Le Bulletin

Simplicité, convivialité, efficacité : la carte heuristique S'INVITE EN **ORIENTATION**!

— par Chantale Beaucher

Quelques crayons de couleur, une feuille de papier blanc, une vingtaine de minutes. Si vous disposez de ce petit minimum, vous avez tout ce qu'il faut pour faire réaliser une carte heuristique à un client, quel qu'il soit. Les résultats sont surprenants, l'approche est simplissime et les avantages sont nombreux. Cet article propose d'abord une description de ce qu'est la carte heuristique et fait un bref survol de ses applications les plus courantes. Ensuite, des précisions sur le mode de réalisation des cartes seront apportées pour conclure par des considérations directement reliées à l'utilisation de la carte heuristique dans un contexte d'orientation.

Carte heuristique?

Mieux connue sous son appellation anglophone de *Mind Map*, la carte heuristique fait un tabac en Europe depuis un bon moment. De nombreuses grandes entreprises, en particulier, ont adopté ce mode d'organisation de la pensée et de l'information, souple, simple et d'une efficacité étonnante! Au Québec, de plus en plus de personnes issues de domaines variés dont les différentes ramifications de l'éducation s'y mettent… et y mettent leurs élèves ou leurs clients!

C'est Tony Buzan, un psychologue anglais, qui a défini le concept de *mindmapping* dans les années 70 en tentant de trouver une solution aux frustrantes limites de l'écrit linéaire, noir sur blanc. En se basant sur les connaissances en psychologie, en biologie et en neuropsychologie, Buzan a postulé qu'il était possible de proposer un mode d'organisation de la pensée et de l'information plus près du fonctionnement naturel du cerveau, en mode irradiant (à l'image d'un feu d'artifice, du centre vers l'extérieur) et associatif (une idée en générant d'autres…). Cette approche *Brain Friendly* met en action de nombreuses zones du cerveau « réveillées » par les formes, la couleur, les dimensions, les mots-clés de la carte, et stimule par le fait même les fonctions cognitives. Résultat : un cerveau plus efficace, qui mémorise mieux, qui est plus apte à fournir des idées innovantes, à rendre compte de la pensée et à organiser l'information.

Les domaines d'utilisation des cartes heuristiques n'ont de limites que l'imagination de l'auteur! Plus précisément, la prise de notes, l'étude, la gestion de l'information, la clarification des idées, la planification (agenda, projets, vacances, etc.), la préparation de présentations ou de cours, le transfert de connaissances et la prise de décision sont des champs d'application bien connus des utilisateurs de cartes heuristiques.

…suite à la page 3 >>

Dans ce numéro

Simplicité, convivialité, efficacité : la carte heuristique s'invite en orientation! 1

Fin de carrière : récolte ou semence? 6

L'amour du travail, défi ou réalité? 8

Les jeux vidéo : s'en faire des alliés en orientation 11

Rapport spécial : Échos des résultats du Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle 12

Prendre du temps 14

Ressources de développement professionnel innovatrices du CERIC 15

Le potentiel entrepreneurial 16

IVST Sens du travail 18

Peut-on encore parler de gestion de carrière? 20

Événements à venir 24

Planifiez dès maintenant votre participation à...

Cannexus13

du 28 au 30 janvier 2013

Congrès national en développement de carrière
Le Westin Ottawa

Cannexus13 promet de continuer à promouvoir l'échange d'informations et d'explorer des approches innovantes dans le domaine du counselling et du développement professionnel. Rejoignez-nous pour améliorer votre développement professionnel, votre productivité organisationnelle et l'efficacité de votre service à la clientèle !

Date	Évènement
30 avril 2012	Trousse disponible pour les promoteurs, les annonceurs et les exposants
22 mai 2012	Début de l'inscription Super Aubaine des délégués
15 juin 2012	Date butoir pour l'appel de propositions

Voici ce que vos collègues ont dit à propos de Cannexus :

« J'ai participé deux fois à Cannexus. J'ai apprécié l'ouverture d'esprit des participants qui a permis des échanges et du réseautage de qualité. Je recommande Cannexus à tous. »

Micheline Locas, présidente-directrice générale, Association des clubs d'entrepreneurs étudiants (ACEE) de la Francophonie, QC

« Les présentations offraient des points de vue vraiment intéressants sur l'orientation professionnelle, que je vais maintenant approfondir. Les conférenciers étaient aussi très convaincants ! »

Marie Mitsou, conseillère en orientation professionnelle et en recherche d'emploi, ON

« Cannexus est une activité à ne pas manquer ! J'ai participé à la dernière édition et j'ai été emballé par le programme du congrès. »

Richard Buteau, directeur du Service de placement, Université Laval, QC

Visitez régulièrement le site **Cannexus.ca** pour les dernières informations !

ceric
CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

Cannexus est présenté par le CERIC et appuyé par The Counselling Foundation of Canada et un vaste réseau d'organisations collaboratives

Simplicité, convivialité, efficacité : la carte heuristique S'INVITE EN **ORIENTATION!**

<< suite de la première page

Mode d'emploi?

Les cartes heuristiques se réalisent à la main, avec quelques crayons de couleur, ou à l'aide de logiciels (ImindMap, Mindmanager, Freemind, Xmind, etc.). Concrètement, dans le cadre d'un entretien avec un client, ou avec une classe d'élèves, la version papier crayons se révèle être la meilleure option, pour sa simplicité, mais également pour le potentiel d'idéation qu'elle possède.

Bien entendu, quelques principes généraux guident la construction d'une carte. Le point de départ est une idée (un ou quelques mots, une image, un symbole) au centre d'une feuille blanche placée à l'horizontale. Puis, l'auteur, au gré des idées, ajoute des branches à ce point central en les qualifiant d'un mot-clé. Des sous-branches sont ajoutées, permettant aux idées de poursuivre leur chemin et à la pensée de s'organiser.

Afin de stimuler les fonctions cognitives, il est suggéré d'utiliser de la couleur, des mots-clés, des formes, des images, de la dimension à la carte (figure 1).

Créer des cartes riches, intéressantes, utiles et belles ne demande que peu de temps de familiarisation avec le procédé.

Dans les faits, en fournissant un exemple de carte et en attirant l'attention du néophyte sur les principes généraux, en quelques minutes d'explications, n'importe qui est capable de très bien s'en tirer. Et en ce qui concerne les dessins, quiconque sait faire des bonshommes allumettes est en mesure de faire des cartes! La carte suivante (réalisée à l'aide du logiciel IMindMap) propose une synthèse de ces règles de conception. Les cartes se lisent du centre vers l'extérieur (figure 2).

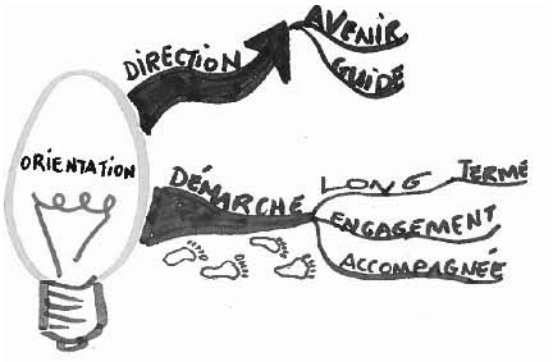


FIGURE 1

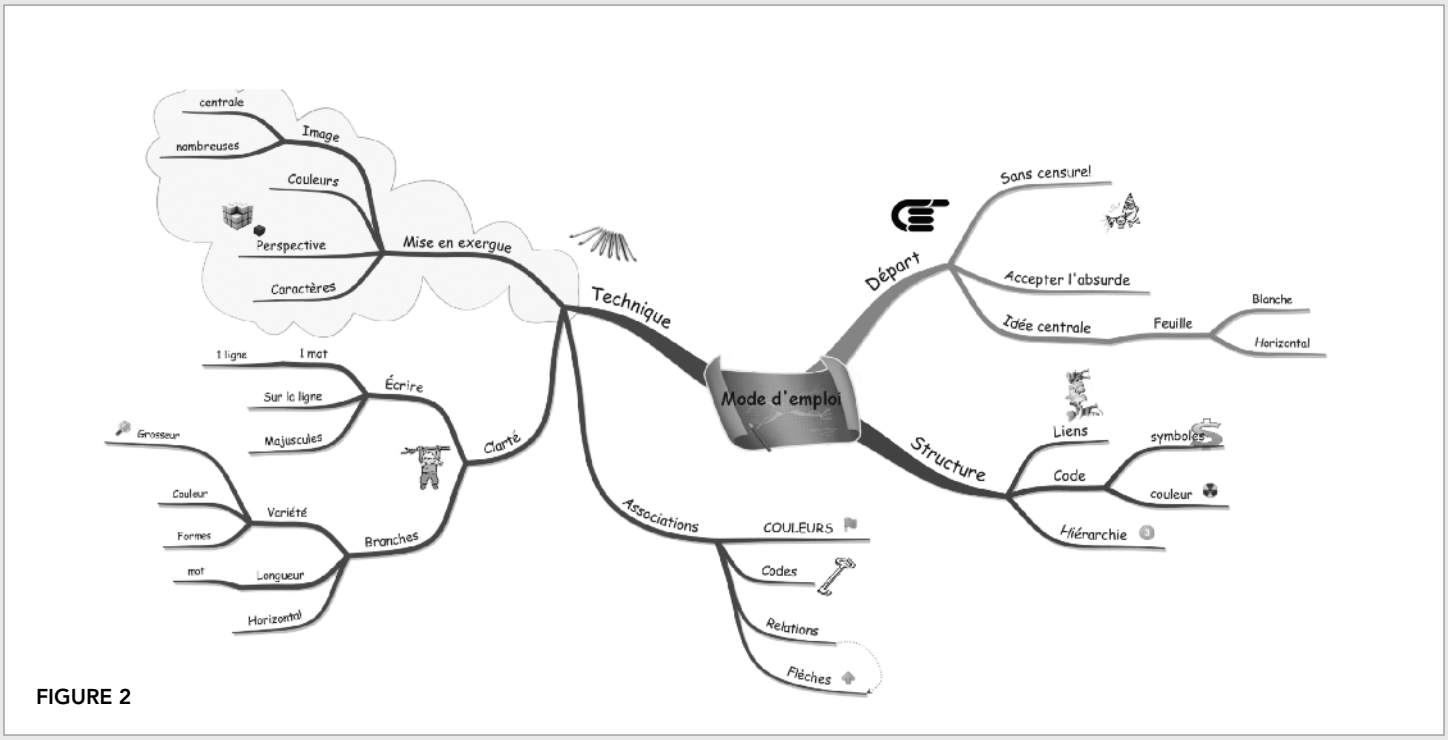


FIGURE 2

Simplicité, convivialité, efficacité : la carte heuristique S'INVITE EN **ORIENTATION!**

<< suite de la page précédente

Bienvenue en orientation!

Il y a de nombreuses raisons appuyant l'ajout de la carte heuristique à sa boîte à outils d'intervenant en orientation. La première d'entre elles, pour en nommer une, est certainement qu'elle est peu coûteuse en temps, en matériel, et en énergie. La seconde, et l'une des plus significatives dans le contexte d'une démarche d'orientation, est qu'elle est à la fois accessible à tous et peu menaçante. En effet, ici, pas de questionnaire ou de test à remplir, de questions à interpréter, de texte à lire ou à écrire; seul avec soi-même, une feuille de papier et quelques crayons de couleur, la porte est ouverte à une expression plus fluide de ses pensées.

L'une des forces des cartes heuristiques concerne le fait que tous, jeunes et moins jeunes, adhèrent généralement rapidement à ce mode de fonctionnement inhabituel et original sur lequel, en quelques minutes, ils sont totalement concentrés. Il arrive bien entendu que certains se rebiffent devant la démarche souvent à cause des crayons de couleur… ça ne fait pas sérieux! mais si les explications sont bien ciblées en fonction du type de personne à qui l'on s'adresse, les résistances tombent. A-t-on peu ou plus de temps? La personne veut-elle des détails sur le mode de fonctionnement des cartes, des lectures de référence ou se contente-t-elle de quelques minutes d'explications? Le tableau suivant propose quelques grandes lignes susceptibles de guider l'intervenant qui souhaite faire appel aux cartes heuristiques (figure 3).

L'objectif de l'intervention lors de laquelle sera utilisée la carte devrait être bien défini afin de permettre au client ou aux élèves de bien comprendre ce qu'ils doivent placer dans leur carte. Veut-on faire le bilan d'une démarche? Faire préciser des projets d'avenir, un idéal, des rêves? Souhaite-t-on amener la personne à réfléchir à ce qui compte vraiment dans sa vie? Vise-t-on à faire prendre conscience à des personnes de leurs forces, difficultés, aptitudes, qualités? A-t-on comme but de dresser le portrait d'un métier ou d'une profession? Toutes ces possibilités peuvent servir de point de départ à la réalisation d'une carte dans un contexte orientant. Ce qu'il convient de déterminer à l'avance, c'est ce qui est attendu, le but de l'exercice, et d'en faire part à la personne rencontrée pour qu'elle place sa question, son objectif, sa visée, au centre de sa carte. Les idées ou les informations seront ensuite placées, au gré des idées, autour du point central. Au terme de l'activité, la carte peut à nouveau être utilisée comme point de départ d'une discussion, être complétée ou

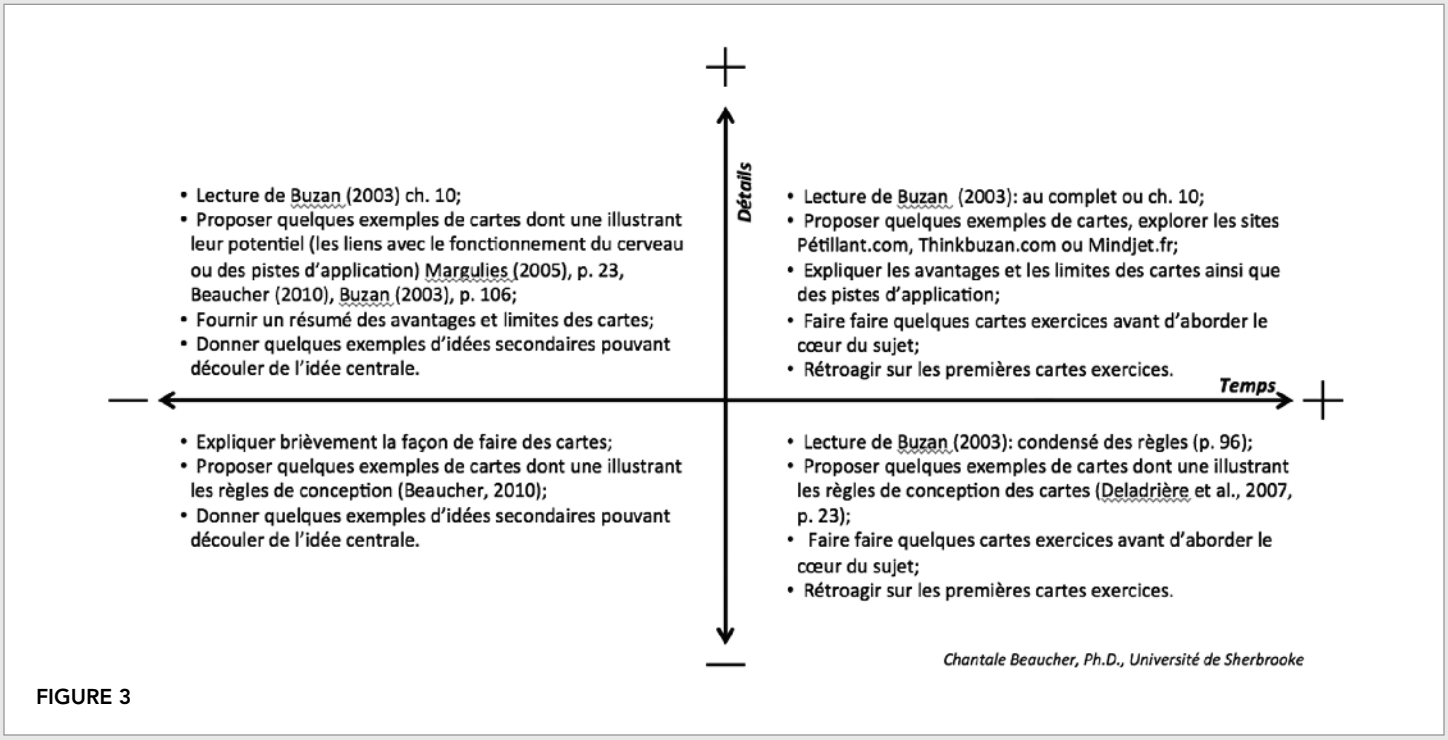

Détails
Temps
• Lecture de Buzan (2003) ch. 10;
• Proposer quelques exemples de cartes dont une illustrant leur potentiel (les liens avec le fonctionnement du cerveau ou des pistes d'application) Margulies (2005), p. 23, Beaucher (2010), Buzan (2003), p. 106;
• Fournir un résumé des avantages et limites des cartes;
• Donner quelques exemples d'idées secondaires pouvant découler de l'idée centrale.
• Lecture de Buzan (2003): au complet ou ch. 10;
• Proposer quelques exemples de cartes, explorer les sites Pétillant.com, Thinkbuzan.com ou Mindjet.fr;
• Expliquer les avantages et les limites des cartes ainsi que des pistes d'application;
• Faire faire quelques cartes exercices avant d'aborder le cœur du sujet;
• Rétroagir sur les premières cartes exercices.
• Expliquer brièvement la façon de faire des cartes;
• Proposer quelques exemples de cartes dont une illustrant les règles de conception (Beaucher, 2010);
• Donner quelques exemples d'idées secondaires pouvant découler de l'idée centrale.
• Lecture de Buzan (2003): condensé des règles (p. 96);
• Proposer quelques exemples de cartes dont une illustrant les règles de conception des cartes (Deladrière et al., 2007, p. 23);
• Faire faire quelques cartes exercices avant d'aborder le cœur du sujet;
• Rétroagir sur les premières cartes exercices.
Chantale Beaucher, Ph.D., Université de Sherbrooke

FIGURE 3

améliorée avec le temps, servir de point de comparaison avant / après, etc.

Cet article, en bien peu de mots, souhaite ouvrir une nouvelle avenue aux intervenants en orientation et leur permettre d'enrichir leur coffre à outils. La carte heuristique est un outil intéressant, simple et efficace dans une multitude de contexte. Elle ne demande qu'un peu de pratique de la part de l'intervenant pour se familiariser lui-même avec l'approche et… quelques crayons de couleur!

Références : Logiciels

- Imindmap : à télécharger en version d'essai sur Thinkbuzan.com
- Mindmanager: à télécharger en version d'essai sur MindManager.fr
- Freemind.com : logiciel libre
- Visual Understanding Environment (VUE)

Références : Sites Internet

- Pétillant.com
- Créativité.net
- Mindmanagement.org
- Thinkbuzan.com
- The Mind mapping Site: mind-mapping.co.uk
- Mindmapping.com
- http://www.youtube.com/watch?v=MlabrWv25qQ : Brèves mais convaincantes explications de Buzan sur le mindmapping (en anglais).
- Bulletin ClIC : clic.ntic.org/cgi-bin/aff.pl?page=article&id=2055
- Éduscol : eduscol.education.fr/lettres/pratiques5675/tic/action-utilis

Références : Livres et articles

- Beaucher, C. (2010). Les cartes heuristiques: quelques pistes d'application en contexte scolaire, Technigogie, 3(2).
- Buzan, T et B. Buzan. (2003). Mind map: dessine-moi l'intelligence, 2e éd. Paris: Éditions d'Organisation.
- Deladrière, J.-L.; Le Bihan, F., Mongin, P. et D. Rebaud. (2004). Organiser vos idées avec le Mind Mapping, Paris: Dunod.
- Margulies, N. (2005). Les cartes d'organisation d'idées, Montréal: Chenelière.
- Mongin, P. Et X. Delengaigne. (2011). Organisez votre vie avec le mind mapping : côté tête et côté cœur (2e éd.), InterEditions.

Chantale Beaucher, Ph.D., est professeure agrégée au département de pédagogie de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke.

Vous offrez des produits ou des services en lien avec le domaine du développement de carrière qui sont susceptibles d'intéresser les lecteurs et utilisateurs du site OrientAction?

Informez-vous sur les possibilités de vous annoncer en écrivant à admin@orientaction.ca

orientaction.ca

Le rendez-vous des conseillers branchés

Fin de carrière : RÉCOLTE OU **SEMENCE**?

— par Jacques Limoges

Lors d'un échange impromptu avec mon grand ami Boutinet sur les legs professionnels en milieu universitaire[1], celui-ci coupa court en disant quelque chose comme : « Dans ce milieu de tels legs sont impensables, l'égo des protagonistes y étant trop élevé ». Il est vrai qu'en termes de gros égos, les scientifico-universitaires suivent de très près les artistes! Et pour bien marteler son propos, mon noble interlocuteur prit comme exemple Piaget, ce prolifique professeur-chercheur suisse mort en 1980 qui : « n'a pas eu de relève (formelle) ce qui fait que, 30 ans plus tard, ses travaux sont, à toute fin pratique, tombés dans l'oubli ».

Or, sur cette problématique de legs, le cognitivo-développementaliste que je suis a une vision plus nuancée quoique je suis d'accord avec mon besson[2] sur le fait qu'en milieu universitaire les disciples, dauphines et dauphins sont extrêmement rares ou de courtes vies. Très vite la relève pressentie ou désignée veut s'affirmer, prendre sa place, faire sa marque, être du temps ou de son temps, apporter du nouveau, bref faire à son tour son plein d'égo. Mais une analyse développementaliste permet d'identifier dans ce processus de transmission au moins trois phénomènes que je résumerai par les mots-concepts : jachère, résurgence et mutation.

Jachère

En agriculture ce terme fait référence à une période, généralement d'une année, ou la terre n'est pas cultivée pour permettre la reconstruction de sa fertilité. Quelques fois, on y sème un « activeur » de cette reconstruction, essentiellement un produit aux antipodes nutritionnels de celui qui y était cultivé. Par ailleurs, pour permettre à un sol de pleinement retrouver son état biologique, soit d'éliminer tout produit chimique (engrais, fertilisants et herbicides), il faut jusqu'à cinq ans pour compléter ce cycle.

Poursuivant sur cette notion de cycle, il y a lieu de mentionner qu'en sociopsychologie la majorité des développementalistes parle de stades d'environ sept ans et quand il s'agit de legs professionnels, mon expérience m'amène à dire que ce cycle peut prendre deux fois plus de temps si ce processus de legs n'est pas structuré et accompagné.

On peut déplorer cette jachère quant aux legs professionnels c'est-à-dire quant au processus de transmission des savoirs ou encore voir cette période d'intériorisation comme nécessaire, voire comme incontournable, pour éviter les doublons, les duplicatas, les clonages, le pareil au même (more of the same) et surtout pour éliminer tout l'égo excédentaire. Cet arrêt permet également de décontexualiser l'apport du « Légueur » afin de le rendre plus universel et davantage résistant au temps et à l'espace, occasionnant ainsi des mutations et des résurgences. Cependant, si la jachère se prolonge, là la forêt va progressivement reprendre le dessus et, ici, les savoirs en question devenir vraiment périmés et obsolètes.

Mutations

Ces mutations se manifestent souvent par une terminologie nouvelle, plus adaptée ou davantage compréhensible, plus d'actualité ou plus à la mode. Ainsi, comme le soulignait récemment Lhotellier (2010) le terme (relation d') aide a fait place à accompagnement quoique visiblement les deux s'alimentent abondamment de non directivité rogérienne. Par ailleurs, le terme « codéveloppement » est actuellement privilégié à « entraide » même si épistémologiquement ce sont des synonymes. Idem quant à coaching et guidance.

Parfois, cette jachère correspond à une étape où l'héritage potentiel est broyé dans le creuset scientifique ou expérimental ou encore fait l'objet d'une greffe voire d'un métissage. Ainsi dans les années 80, Perls et sa Gestalt thérapie avaient été quelque peu mis au rancard, accusés d'être trop superficiels. Or, depuis une quinzaine d'années, ils reviennent en force grâce à une démarche de « freudisation » (Hycner et Jacobs, 1995) ou, plus récemment, grâce à un rapprochement avec la neuroscience (Delisle, 1998). Mais l'exemple par excellence de métissage est sans contredit la psychologie corporelle intégrée (PCI) mise au point par l'éclectique Rosenberg (1986) qui emprunte ostensiblement aux Freud, Reich, Jung, Perls et Winnicott.

Résurgences

Ce qui bloque ou retient un legs professionnel – c'est-à-dire qui le remplace tout au moins provisoirement – est le plus souvent son opposé comme mentionné plus haut lorsqu'il est question de reconstituer la fertilité d'un sol ! Freud et ses refoulements de toutes sortes furent suivis de Skinner qui n'avait d'attention que pour le visible et Jung avec son inconscient collectif a fait place à Erickson tout centré sur l'identité personnelle consciente.

Par ailleurs, de telles résurgences ou réapparitions d'un héritage peuvent se faire ailleurs dans le monde ou dans une autre langue comme en fait foi les quelques exemples suivants tirés de développementalistes que je connais davantage. Et comme je me revendique de ce courant, j'y apporterai mon propre exemple.

1 Milieu déclencheur de cette réflexion mais celle-ci s'applique à tout autre milieu de travail.

2 Besson pour jumeau du fait que Jean-Pierre et moi sommes natifs à peu près de la même date.

Mon exemple[3]

« Si tu rencontres Bouddha, tue-le » tel est mon leitmotiv! Cependant, je n'ai aucune gêne à reconnaître que mon propre legs professionnel comprend de nombreux emprunts, quelques recadrages et plusieurs métissages et que, par rapport à certains de mes prédécesseurs, je ne suis en quelque sorte que le relai. Ainsi à l'aube de ma carrière universitaire, j'ai présenté en toute innocence une application carriérologique du modèle interactionniste de Nuttin devant Nuttin lui-même et fus par la suite très ému et très choyé lorsque celui-ci, devant ce même auditoire, valida la justesse de mon exercice qui, évidemment, comportait quelques mutations. Par ailleurs, à quelques reprises dans ses circulaires, Loevinger me présenta comme son représentant officiel auprès de la francophonie. Enfin, il est indéniable que mon legs professionnel reprend presque intégralement le concept de « tendance actualisante » de Rogers de même que tout le système fond-forme de la Gestalt. Quant à ma vision interactionniste, elle descend en droite ligne de l'École de Palo Alto et de la lignée de Bateson.

Je crois aussi avoir occasionné quelques mutations à des apports de prédécesseurs voire de contemporains. Je le fis sur deux plans, la forme et le fond. Étant un visuel insatiable et un pédagogue né, je cherche toujours à rendre les choses plus concrètes et plus compréhensibles. D'ailleurs, je me plais de plus en plus à me définir comme vulgarisateur. Alors, côté forme, je la soigne en utilisant par exemple des schémas, des croquis et surtout des métaphores. Ainsi, grâce à mes bons soins, la théorie de Nuttin a pris la forme d'un cœur, celle de Selman emprunte une panoplie de voitures et les jets de Boutinet servent à mouler un entonnoir! Côté fond, j'admets avoir sciemment fait muter quelques théories qui risquaient une jachère prolongée. Alors, la contribution d'Erickson s'est enrichie d'un volet vocationnel, celle de Selman n'est plus restreinte à l'enfance et l'univers vocationnel de Riverin-Simard a subi plusieurs transformations : statuts et dimensions des planètes, introduction d'une double ellipse, etc.

Enfin je me reconnais – et dans mon entourage on valide cela – quelques contributions « savantes », surtout appliquées quoique, pour certaines de ces contributions, je peux associer le nom d'un plus ancien qui a eu une influence certaine, soit avant, pendant ou après : les phases du chômage (Kubler-Ross, Illich), les retombées du travail (Freud), le modèle Trèfle chanceux (Azrin), la technique du Double axe (Hansen), le paradigme du maintien professionnel (Finley, Bridges).

À mon tour d'entrer en jachère pour, si la vie me le permet, voir quelques résurgences. D'ailleurs, en fait, tout indique que ceci est déjà commencé…

Conclusion

Ce ne sont évidemment que quelques exemples sans plus! Mais c'est ainsi que Doyon, son équipe et moi-même comprenons et traitons le legs professionnel. Référant aux trois mots-concepts, le Cercle le legs professionnel active et, de ce fait, réduit significativement le temps de jachère, entre autres en travaillant sur les opposés. Ainsi, la fertilisation revient plus rapidement.

De plus, le Cercle de legs amène le Légueur potentiel à aiguiller avec tac et pertinence – c'est-à-dire sans excès d'égo – d'éventuelles mutations de son legs professionnel. Cela peut se faire de multiples façons par exemple en ciblant sa relève, du moins son profil, ou devenant mentor auprès de celle-ci.

Conséquemment, le Cercle de legs donne au Légueur éventuel l'opportunité de s'étonner face à des résurgences actuelles ou éventuelles.

Merci à mon ami Boutinet de m'avoir permis d'étayer cette autre vision du legs en milieu universitaire. En revanche, et c'est tout en ton honneur, je mentionne que lors de cet échange tu étais tout à fait d'accord sur l'urgente nécessité de ritualiser tout départ à la retraite, y compris en milieu universitaire.

Ce texte est un abrégé d'un texte plus long écrit par Jacques Limoges qu'il rendra public ultérieurement.

3 Depuis quelque temps, on me presse pour que je fasse à mon tour mon legs professionnel. J'ai opté de répondre à cette demande sympathique et légitime par de courts anecdotes ici et là comme ici.

RÉFÉRENCES

Bandura, A. (1977). Social Learning theory, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

Delisle, G. (1998). La relation d'objet en Gestalt thérapie, Montréal, Éditions du reflet.

Hycner, R. et Jacobs, L (1995). La relation de guérison en Gestalt-thérapie. Highland, The Gestalt journal press.

Lhotellier, A. (2010). « Tenir conseil. Du déni au défit, quel devenir ? » Conférence. Le Mans, cio de Nantes.

Limoges, J. et Hébert, R. (1988). Le développement en tête, Sherbrooke, Éditions du CRP.

Rosenberg, (1986). Le corps, le soi et l'âme, Montréal, Québec-Amérique.

Tardif, J. (1999). Pour un enseignement stratégique, Montréal, Logique.

Vandernplas-Holper, C. (1987). Le développement psychologique à l'âge adulte et pendant la vieillesse, Paris, PUF.

Jacques Limoges, c.o., est professeur associé au Département d'Orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke.

L'amour du travail, DÉFI OU **RÉALITÉ**?

Une situation d'apprentissage et d'évaluation (Saé) en lien avec l'inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP)

— par France Cayer et Marcelle Gingras

L'intégration au monde du travail, pour un élève en difficulté, n'est certes pas une étape facile. Afin d'y arriver, celui-ci a besoin de minimalement connaître ses propres caractéristiques et celles d'un emploi qui peut l'intéresser. Toutefois, les observations effectuées dans le cadre de notre pratique professionnelle démontrent que ces élèves connaissent souvent mal leurs intérêts professionnels. De plus, comme ils n'ont généralement aucune expérience de travail, ces jeunes n'ont pas d'idée de ce que peut impliquer l'exercice d'un emploi, ses exigences ou même les tâches de travail à réaliser.

Étant donné le peu d'outils mis à la disposition de ces élèves pour atténuer cette problématique, nous avons choisi d'élaborer une situation d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ), de l'expérimenter et de vérifier ses retombées auprès des élèves concernés. Cette étude a été effectuée à l'intérieur du programme de Formation préparatoire au travail offert au Centre François-Michelle (www.francois-michelle.qc.ca), école spécialisée qui accueille environ 110 jeunes âgés de 15 à 21 ans, ayant une incapacité intellectuelle légère.

Cette SAÉ a pour but principal de permettre à ces élèves de mieux se connaître et de mieux connaître le monde du travail qui leur est accessible. Elle est en lien avec un outil très pertinent qui permet aux jeunes et adultes faiblement scolarisés de découvrir leurs intérêts, à savoir l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP) (Dupont, Gingras et Tétreau, 2008). Tout au long de la réalisation de cette SAÉ, l'élève sera fréquemment invité à utiliser cet outil en ligne disponible sur le site de Repères (www.reperes.qc.ca).

L'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP)

L'*Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP)* est un instrument de mesure des intérêts professionnels et un outil d'exploration de soi et du monde du travail. Il est constitué de 80 photographies en couleurs qui représentent une variété d'activités de travail non spécialisées et semi-spécialisées, de stratégies éducatives d'exploration professionnelle et d'un guide d'utilisation. Sur chacune de ces photographies reliées à des banques de données d'information scolaire et professionnelle, le sujet est invité à se positionner à l'aide de trois choix de réponses : Oui, Non et Je ne sais pas. Ses principaux intérêts ressortent ensuite sous forme d'un profil comprenant 7 secteurs du monde du travail.

La situation d'apprentissage et d'évaluation

Afin de maximiser le potentiel de l'IVIP au plan pédagogique, nous avons développé une SAÉ qui permet d'utiliser cet outil comme base de travail dans le but d'aider les élèves à choisir un emploi qui leur correspond davantage. Aussi, pour mesurer l'effet de cette SAÉ sur l'évolution possible des intérêts professionnels des élèves, nous avons appliqué un protocole prétest – post-test. Ainsi, dans un premier temps, les élèves passent l'IVIP, puis ils réalisent les différentes activités de la SAÉ (environ 12 périodes de soixante-quinze minutes) et enfin, ils répondent à nouveau à l'IVIP.

Durant la première partie de cette SAÉ, l'élève doit se mettre dans la peau d'un individu à la recherche d'un emploi ou d'un stage. Les exercices proposés lui permettront tout d'abord d'apprendre à connaître ses qualités, compétences et intérêts professionnels. Ensuite, l'élève sera invité à analyser des emplois qui l'intéressent, en recherchant les tâches de travail, puis les qualités et compétences exigées. Il devra par la suite se préparer à une éventuelle entrevue d'embauche, qui sera réalisée par d'autres élèves de la classe. Durant la deuxième partie de cette SAÉ, l'élève devra jouer le rôle d'un employeur qui est à la recherche d'employés. En équipe, des élèves devront imaginer une nouvelle entreprise et bien cerner les besoins en termes de matériel et de personnel. Lorsque les postes de travail et les exigences seront cernés, ces élèves devront créer des offres d'emploi et tenir des kiosques qui en font la promotion. D'autres élèves seront alors invités à venir postuler sur ces emplois. La SAÉ se termine avec les entrevues réelles d'embauche et le choix de nouveaux employés.

La SAÉ contient également plusieurs annexes intéressantes, comme une liste de qualités, d'attitudes ou de compétences requises en milieu de travail, une liste d'intérêts selon la typologie RIASEC de Holland et une démarche d'administration pas à pas de l'IVIP. Cette SAÉ est disponible en ligne sur le site du Centre François-Michelle : www.fae-cfm.ca dans la partie « Enseignants (es) » sous le nom « L'amour du travail, défi ou réalité? »

Déroulement de l'expérimentation

Afin d'évaluer les effets de cette SAÉ sur les élèves, une expérimentation s'est déroulée à l'intérieur du programme de formation préparatoire au travail du Centre François-Michelle. Les élèves rejoints sont âgés de 15 à 20 ans et ils ont en moyenne un niveau de scolarité équivalant au premier cycle du primaire. Deux enseignantes ont expérimenté la SAÉ, à raison d'une période de 75 minutes par semaine. La première enseignante avait deux groupes de 11 élèves

tandis que la seconde avait trois groupes composés de 10 à 13 élèves chacun. Au total, 57 élèves (22 filles et 35 garçons) ont participé à cette expérience. Parmi ceux-ci 15 n'ont encore jamais réalisé de stage, 13 ont seulement réalisé un stage de groupe, et 29 ont réalisé au moins un stage individuel.

Présentation des principaux résultats

Quatre moyens de collecte des données ont été retenus, à savoir une autoévaluation des élèves et leurs passations de l'IVIP ainsi qu'un questionnaire et un carnet de bord pour les enseignants. L'autoévaluation des élèves porte sur la connaissance de soi, du travail et des stages ainsi que sur les entrevues d'embauche et leur intérêt pour chacune des activités de la SAÉ. Ces jeunes devaient indiquer s'ils avaient l'impression d'avoir beaucoup, moyennement, un peu ou pas du tout appris sur ces différents sujets (figure 1).

Ces résultats montrent que dans chacune des catégories, une majorité d'élèves prétend avoir fait moyennement ou beaucoup d'apprentissages, notamment du côté de la connaissance du monde du travail. Plusieurs éléments pourraient expliquer ces résultats dont le fait qu'au point de départ, ces élèves avaient très peu de connaissances dans ce domaine.

Tel qu'illustré par la figure 2, l'intérêt général des élèves a été très élevé lors de la réalisation des diverses activités comprises à l'intérieur de la SAÉ.

Ainsi, la plupart des élèves disent avoir beaucoup aimé les différentes activités qui font partie de la SAÉ, et particulièrement celles qui consistent à recevoir ou à donner des qualités et compétences, à créer une entreprise et à chercher les tâches et les exigences d'un emploi.

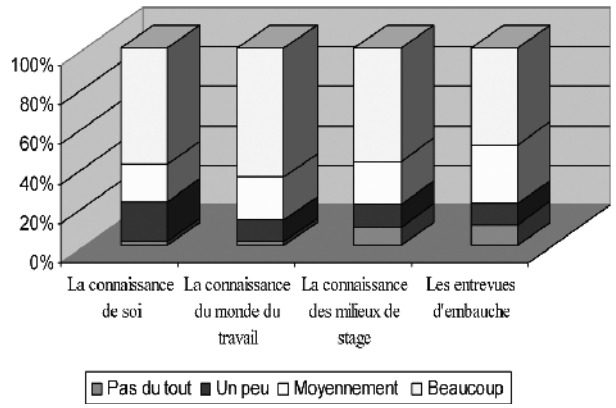


FIGURE 1. Impression des élèves face à leurs apprentissages

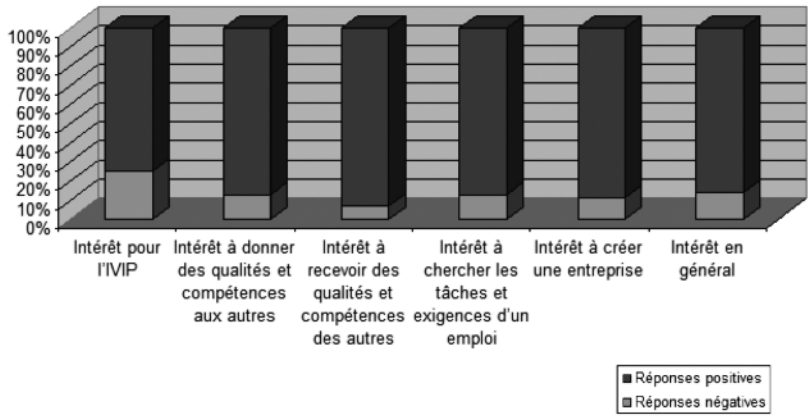


FIGURE 2. Intérêt

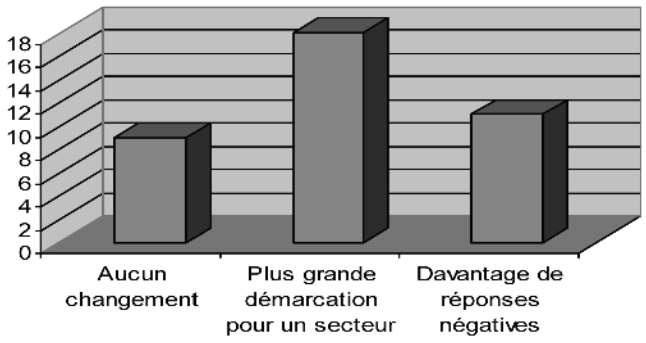


FIGURE 3. Deuxième passation de l'IVIP

L'amour du travail, défi ou réalité?

<< suite de la page précédente

D'autres résultats concernent les deux passations de l'IVIP auprès des élèves. D'abord, le secteur du monde du travail qui intéresse le plus ces jeunes est celui de l'Alimentation tandis que le moins populaire est celui de la Transformation-Fabrication.

Lors de la deuxième passation, les résultats à l'IVIP sont sensiblement équivalents. De plus, par rapport aux différences entre les deux passations, elles se retrouvent surtout au secteur Services personnels et publics. Possiblement que la réalisation de la SAÉ a permis aux élèves de prendre davantage connaissance de la réalité et des exigences du monde du travail. De ce fait, ils ont peut-être une meilleure connaissance des difficultés réelles pouvant être rencontrées dans divers emplois ou une meilleure idée de la réalité des emplois présentés dans l'IVIP, ou encore une meilleure connaissance de soi qui leur permet de juger de leur capacité à occuper ces emplois.

De même, trois grandes tendances ressortent des données illustrées à la figure 3. Il y a les élèves qui ont conservé leurs intérêts de départ, d'autres qui ont répondu plus positivement pour un secteur en particulier, et ceux qui ont répondu plus négativement que lors de la première passation.

Tendances remarquées suite à la deuxième passation de l'IVIP

Ainsi, certains jeunes ont conservé leur attrait pour les mêmes secteurs du monde du travail, ce qui porte à croire que la SAÉ n'a eu aucun effet sur leurs intérêts professionnels, ou encore qu'elle n'a fait que confirmer ceux-ci. D'autres élèves ont plutôt démontré un plus grand intérêt ou encore, moins d'intérêt pour un ou plusieurs secteurs en particulier. Probablement que la SAÉ a aidé ces jeunes à concrétiser leur intérêt pour l'un ou l'autre des secteurs du monde du travail de l'IVIP. Par ailleurs, une autre explication de ces résultats serait qu'en ayant développé une meilleure connaissance de soi, du monde du travail et de leurs intérêts professionnels, ces jeunes ont été en mesure de mieux préciser leur attirance pour le monde du travail et pour un métier en particulier.

D'autres réponses fournies par les élèves peuvent aussi expliquer ces résultats : 1) les stages effectués depuis le début de l'année ont influencé à la hausse ou à la baisse leurs intérêts professionnels; 2) cette expérience réelle de travail leur a permis de mieux connaître leurs intérêts professionnels; 3) la SAE et le cours de Préparation au marché du travail les ont aidés à obtenir une meilleure connaissance des emplois; 4) ils ignorent les raisons des changements de leurs intérêts professionnels.

Un autre aspect important à considérer au cours de cette expérimentation concerne l'opinion des deux enseignantes qui ont utilisé la SAÉ. Le questionnaire qu'elles devaient remplir à cet effet portait sur leurs perceptions des apprentissages réalisés par leurs élèves et de leur motivation. Elles avaient aussi la possibilité de donner des commentaires ou des suggestions sur la démarche entreprise. De plus, tout au long de l'expérimentation les enseignantes devaient inscrire dans un carnet de bord leurs observations et commentaires.

En général, leurs réponses sont extrêmement positives. Elles s'entendent pour dire que cette SAÉ a généré beaucoup d'apprentissages chez les élèves, que ceux-ci ont une meilleure idée de leurs intérêts professionnels et qu'ils sont un peu plus réalistes par rapport à la perception de leur avenir. Par contre, elles ont aussi remarqué que dans les groupes plus faibles où les élèves avaient un niveau de lecture d'à peine une première année primaire, les exercices de la SAÉ étaient plus difficiles à réaliser et que ces élèves avaient besoin de beaucoup de soutien. Voici un résumé des divers commentaires obtenus à partir du questionnaire remis aux enseignantes ou à l'intérieur de leur carnet de bord.

Liste des commentaires ou des suggestions des enseignantes concernant la SAÉ :

- Les élèves ont aimé passer l'IVIP.
- Il a été difficile de leur expliquer certains secteurs du monde du travail de l'IVIP.
- Il serait opportun d'avoir des affiches illustrées expliquant chacun de ces secteurs.
- Les annexes de la SAÉ étaient très longues à lire et à expliquer aux élèves.
- Les élèves ont beaucoup utilisé les annexes comme outil de travail.
- De grandes affiches devraient aussi représenter les qualités et les compétences.
- Les élèves se sont sentis impliqués lors de la création des entreprises. Ils aiment être créatifs.
- Il devrait y avoir davantage de suggestions pour adapter les activités à diverses clientèles (ex. : différenciation pédagogique).
- Certaines activités de la SAE devraient être réduites, car la quantité d'informations à trouver décourageait certains élèves.

En bref, même si le programme de préparation au marché du travail propose un contenu varié et utile aux élèves afin d'entrer en douceur dans le monde du travail, force est de constater qu'il existe peu de matériel adapté à une clientèle en difficulté d'apprentissage. Toutefois, un outil comme l'IVIP et la SAÉ développée représentent la preuve qu'avec un peu d'imagination et de dynamisme, les enseignants peuvent trouver des moyens de permettre à tous les élèves d'apprendre de façon motivante et vivante.

RÉFÉRENCE :

Dupont, P., Gingras, M. et Tétreau, B. (2008). Inventaire visuel d'intérêts professionnels : outil d'exploration de soi et du monde du travai, Québec : Bibliothèque nationale du Québec.

France Cayer est étudiante à la maîtrise en enseignement à l'Université de Sherbrooke et enseignante au Centre François-Michelle.

Marcelle Gingras, c.o., Ph.D. est professeure à l'Université de Sherbrooke et coauteure de l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels.

Les jeux vidéo : s'en faire DES ALLIÉS EN **ORIENTATION**

— par Mathieu Pinault

Quel conseiller, surtout parmi ceux travaillant avec des jeunes adultes, ne s'est jamais retrouvé devant une personne passionnée de jeux vidéo en se disant que cela allait rendre la démarche d'orientation plus difficile? En effet, dans une société où le travail et la productivité sont des valeurs bien ancrées (Mercure et Vultur, 2010), il vient un stade où celui qui perd son temps à jouer à des jeux vidéo est perçu comme un adulte demeuré prisonnier du monde imaginaire de l'enfance, un « attardé » pour reprendre les propos peu élogieux de certains auteurs (Lafrance, 2006). Dans une telle situation, les conseillers passent souvent très rapidement à un autre sujet de discussion et se privent du coup d'une belle occasion de mieux connaître qui ils veulent aider. Et s'ils apprenaient à s'en servir comme un outil de connaissance de soi?

Une erreur assez fréquente commise par ceux qui s'y connaissent moins en jeux vidéo est de les mettre tous dans le même panier. Or, il peut être extrêmement intéressant de savoir quels sont les types de jeux que préfère la personne aidée. À cet effet, plusieurs classifications des jeux vidéo ont été effectuées, mais celle de Lafrance (2006) se montre particulièrement intéressante puisqu'elle se base sur les principales habiletés employées par le joueur lors de l'activité ludique [1]. Il y a les jeux physiques ou d'action, qui sollicitent principalement les habiletés manuelles, la dextérité et les réflexes. Ce sont les jeux de sports et les jeux de tirs à la première personne (First Person Shooter). Ensuite, il y a les jeux intelligents, c'est-à-dire ceux qui exploitent les aptitudes de résolution de problèmes et dans lesquels il y a plusieurs énigmes à résoudre. Finalement, il y a les jeux de rôles, de simulation et de stratégie qui demande d'être capable de se mettre dans la peau d'un personnage et de le faire évoluer dans une histoire. Par exemple, toute la famille des Sims, où le principal but du jeu est de faire vivre son avatar (le faire dormir, manger, travailler, se divertir, socialiser, etc.), représente l'exemple typique de ce dernier groupe de jeu. Le groupe de jeux favori de la personne qui désire s'orienter peut en dire long sur le type d'activités qu'elle préfère en général, voire sur les métiers qu'elle pourrait potentiellement aimer : un emploi qui bouge constamment pour l'amateur de jeux physiques ou d'action; un travail qui comporte beaucoup de résolution de problèmes pour celui qui adore les jeux intelligents; un métier où il faut être capable de se mettre dans la peau des autres et être empathiques pour l'amateur de jeux de rôles, de simulation et de stratégie.

Évidemment, l'orientation d'un jeune ne doit, en aucun temps, se baser uniquement sur les jeux vidéo que ce dernier affectionne particulièrement. Par contre, ceux-ci peuvent représenter une porte d'entrée intéressante pour ouvrir le dialogue avec un amateur de jeux vidéo qui n'a pas vraiment d'expériences de travail significatives. Bref, au lieu de considérer ce divertissement comme une perte de temps et de ne pas pousser l'investigation plus loin, les conseillers d'orientation auraient avantage à poser quelques questions simples pour lui donner un sens. À quels jeux joues-tu? Qu'est-ce que tu y apprécies particulièrement? Quelles habiletés cette pratique développe-t-elle chez toi? Sinon, c'est une expérience riche en informations quant à la connaissance de soi qui se trouve mise de côté…

RÉFÉRENCE :

Lafrance, J.-P. (2006). Les jeux vidéo : à la recherche d'un monde meilleur, Paris, Lavoisier .

Mercure, D., & Vultur, M. (2010). La signification du travail : Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec, Québec, Presses de l'Université Laval.

Mathieu Pinault, c.o. est doctorant en sciences de l'orientation à l'Université Laval. Membre-étudiant au CRIEVAT, ses recherches portent sur la construction identitaire dans les jeux de rôles en ligne massivement multijoueurs chez les jeunes adultes vivant des difficultés d'insertion socio-professionnelle. Pour plus d'informations sur le sujet, vous pouvez communiquer avec lui au : mathieu.pinault.1@ulaval.ca.

« Évidemment, l'orientation d'un jeune ne doit, en aucun temps, se baser uniquement sur les jeux vidéo que ce dernier affectionne particulièrement. »

1 Avec les progrès technologiques, les producteurs peuvent de plus en plus concevoir des jeux vidéo qui amalgament les caractéristiques des trois différents groupes proposés par Lafrance (2006). Cependant, il y a généralement un aspect du jeu qui prédomine sur les autres. Donc, le classement demeure tout de même possible.

RAPPORT SPÉCIAL :

Échos des résultats du Sondage des spécialistes DE L'ORIENTATION **PROFESSIONNELLE**

— par Mario R. Gravelle

L'Institut canadien d'éducation et de recherche en orientation (CERIC) est une des sources principales de génération de données sur le counseling professionnel et le développement de carrière. Le CERIC a mené un sondage pour découvrir les opinions de ces praticiens. Le sondage a été effectué entre le 14 octobre et le 18 novembre 2011. Les participants ont été recrutés en lançant un appel à travers la liste de diffusion du CERIC. Les organismes de soutien ont aussi envoyé l'avis de sondage à une large audience. Mille treize (1 013) personnes de la profession ont répondu au sondage en ligne.

Nous avons dévoilé les faits saillants du sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle à Cannexus12 (23 au 25 janvier 2012). Le questionnaire portait sur les matières de la recherche et de l'éducation, les compétences professionnelles et la mobilité des praticiens ainsi que sur l'accès et la sensibilisation à la technologie. Les informations qui en découlent offrent un instantané de la composition des services d'orientation professionnelle, mais aussi de ses intérêts, de ses défis et de ses besoins en matière de développement professionnel et de sources d'information. Voici quelques données intéressantes :

Faits saillants des détails démographiques

Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes dans la communauté des services d'orientation professionnelle. Cette disparité entre les sexes est censée s'accroître dans un proche avenir.

Dans la plupart des cas, les personnes qui travaillent dans ce secteur ont délibérément choisi leur carrière. Toutefois, le secteur semble offrir de maigres compensations dans la mesure où les acteurs sont très scolarisés. La croissance personnelle / les nouveaux défis sont parmi les raisons principales de ceux qui songent à abandonner cette profession.

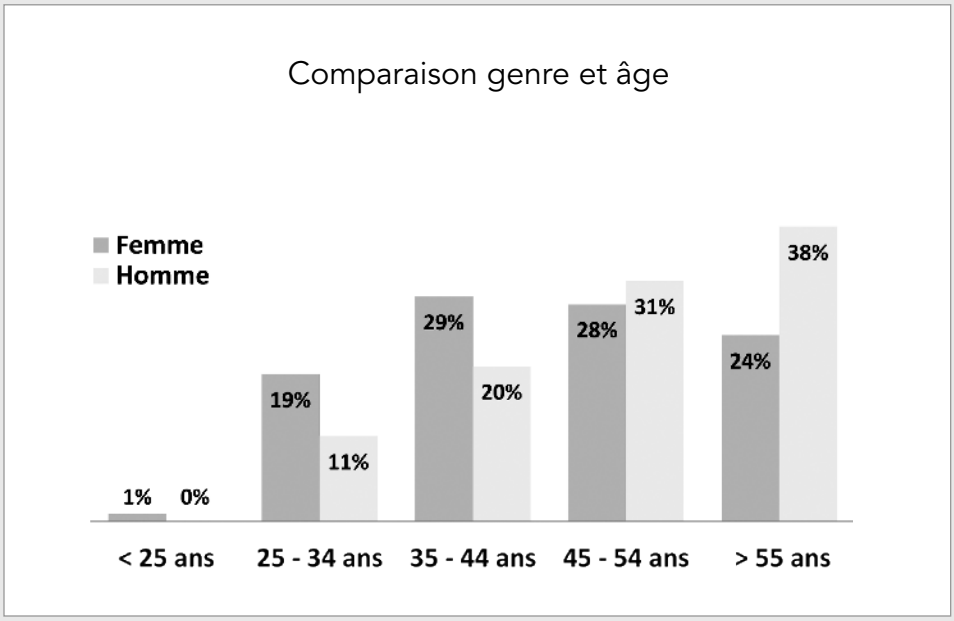
Faits saillants concernant le développement professionnel et la formation

Les spécialistes de l'orientation professionnelle s'intéressent à l'amélioration de leurs compétences dans divers domaines. De la même manière, l'accès aux informations de la profession les intéresse énormément. Malheureusement, le soutien financier restreint et les contraintes de temps les empêchent quelquefois de tirer parti de ces occasions d'apprentissage.

Le développement professionnel individuel est le mode d'apprentissage préféré. Toutefois, l'Internet est le moyen d'accès favori aux informations liées au développement professionnel.

Faits saillants concernant la recherche

Une proportion infime de la communauté des spécialistes de l'orientation professionnelle effectue des recherches sur le secteur. Cependant, il semblerait qu'un appétit de connaissances plus important découle de ces recherches. Une proportion comparativement plus grande des spécialistes du secteur évalue le travail effectué soit en fonction du degré de satisfaction de leurs clients, soit en fonction des résultats de leurs interventions.



Faits saillants concernant les compétences / la mobilité des spécialistes de l'orientation professionnelle

Les spécialistes de l'orientation professionnelle pensent qu'une accréditation professionnelle est importante dans leur travail. Un certain nombre de personnes possèdent déjà l'accréditation d'une association / d'un organisme national ou provincial qui décerne des diplômes pertinents pour la profession. L'idée de parvenir à l'échelon supérieur de sa carrière est présente dans l'esprit de nombre de personnes opérant dans le domaine du développement professionnel. Une forte proportion espère en fait occuper un poste de direction dans ce secteur.

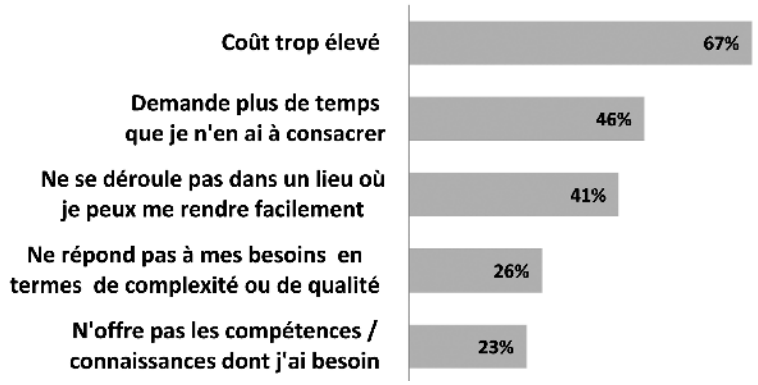
Faits saillants concernant l'accès et la sensibilisation à la technologie

La technologie électronique (médias sociaux, logiciels ou applications mobiles) liée au développement professionnel est perçue comme étant très utile par les spécialistes du développement professionnel.

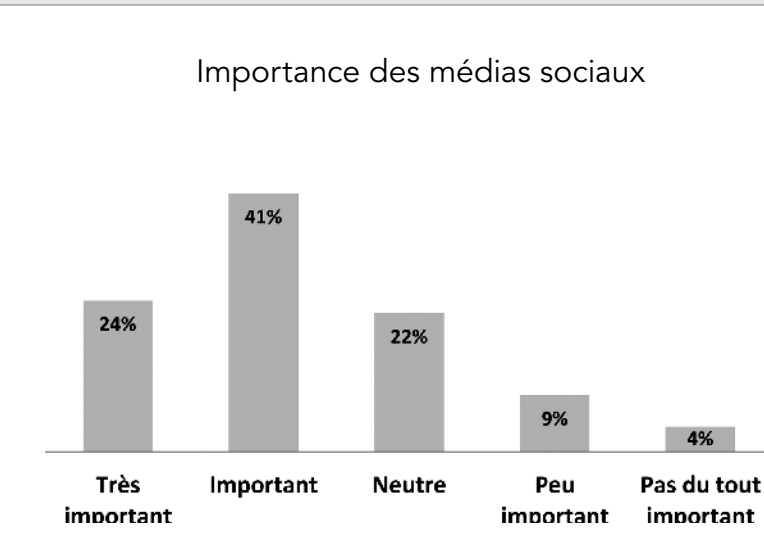
Toutefois, seule une proportion infime des personnes de ce groupe savent comment utiliser ce type d'outils. Un taux semblable de personnes apprennent aux clients comment se servir des médias sociaux à des fins de développement professionnel.

Pour de plus amples renseignements, consulter le site du CERIC (ceric.ca).

Mario R. Gravelle (Baccalauréat de l'Université Concordia et Maîtrise de l'Université d'Ottawa) est candidat au doctorat en histoire de l'Université York. M. Gravelle a rejoint le secteur des organismes à but non lucratif en acceptant le poste d'Analyste en apprentissage et innovation à The Counselling Foundation of Canada au début de 2011.


Obstacles à l'apprentissage
Coût trop élevé
67%
Demande plus de temps que je n'en ai à consacrer
46%
Ne se déroule pas dans un lieu où je peux me rendre facilement
41%
Ne répond pas à mes besoins en termes de complexité ou de qualité
26%
N'offre pas les compétences / connaissances dont j'ai besoin
23%

Section 3, Q3 : Étant donné les possibilités de formation dans le domaine, quels sont les obstacles les plus importants que vous rencontrez pour satisfaire vos besoins de formation ? (Cochez les trois principales options)



Section 5, Q2 : Quelle est l'importance des médias sociaux en termes de travail effectué par les spécialistes des services d'orientation professionnelle?

PRENDRE DU **TEMPS**

— par André Raymond

Cette année, au congrès Cannexus, j'ai eu le privilège d'agir en tant que maître de cérémonie en compagnie de Jennifer Browne et c'est avec plaisir que je partage avec vous ces quelques observations.

D'abord je dois dire que pour ma première expérience à titre de maître de cérémonie, j'ai été un peu intimidé par le nombre de délégués inscrits à la conférence. En effet, plus de 700 délégués provenant de tous les coins du pays et même de l'étranger s'étaient donné rendez-vous. Dès le début du congrès, nous pouvions déjà sentir que ce serait un grand succès. Personnellement, j'ai eu l'occasion d'échanger avec plusieurs délégués concernant les défis communs que nous avions à relever (offre de service à distance, intégration des étudiants étrangers, mesure de performance et autres) et ce fut très enrichissant.

Les conférences d'honneur ont été ce qu'elles devaient être : divertissantes et inspirantes. Je retiens principalement un élément de la conférence de Trey Anthony : souvent, ce ne sont pas les gens ou les obstacles qui se dressent devant nos projets qui nous empêchent de les réaliser; c'est plutôt notre façon de réagir et de rebondir qui nous permet de découvrir des possibilités insoupçonnées et de pousser nos projets plus loin. En fait, si on ne rencontrait jamais d'obstacles, on ne mettrait probablement pas l'énergie nécessaire pour assurer le succès de nos projets. On a souvent tendance à penser, à tort, qu'une absence d'obstacles égale un succès assuré, alors que c'est le fait de surmonter des obstacles qui augmente les chances de succès.

La table ronde fut des plus intéressantes. Des experts provenant de tous les coins du pays sont venus nous parler des défis futurs relatifs au counseling de carrière. Ils étaient unanimes : il faut continuer de faire de la recherche et de s'adapter rapidement aux changements qui nous entourent.

Les ateliers représentaient tout un défi. Lesquels choisir ? Pour chaque bloc, il fallait choisir parmi seize ateliers différents. Un animateur d'atelier a même mentionné qu'il avait hésité entre animer son propre atelier ou assister à d'autres, tout aussi intéressants, qui avaient lieu simultanément! Mes choix ?

- De la chance au choix de Tami Anderson qui traitait des façons de conserver son emploi
- Assurer l'excellence du service dans le secteur d'emploi de Carol Stewart
- Centre de carrière digne du 21e siècle pour toutes les universités (mon atelier préféré), de John Zaugra
- Conception de services d'orientation professionnelle interactifs en ligne de Tannis Godard
- Survivez, redressez-vous et prospérez, créez le poste dont vous rêvez! de Nina Nie et Xiaohai Lin

Ces ateliers ont tous été très intéressants et m'ont fourni de l'information pertinente pour le développement du Service de placement de l'Université Laval.

Au-delà de toutes ces activités, c'est l'occasion de réfléchir au développement de notre pratique et à l'amélioration des services que nous offrons aux étudiants qui me semble l'élément le plus important. Quand prenons-nous le temps de nous arrêter et de réfléchir, juste réfléchir, à ce que nous offrons comme service et à la façon dont nous l'offrons? Quand nous donnons-nous le droit de nous remettre en question sans préjugés, sans fausse modestie, tout simplement en confiance, avec des professionnels de notre milieu qui vivent les mêmes réalités? Là est l'essentiel du congrès Cannexus. Par la qualité des intervenants et des délégués, par le choix des ateliers et par le temps de réflexion et d'inspiration que nous offrent les conférenciers d'honneur, chacun peut y puiser ce dont il a besoin pour faire mieux et pour faire plus, tout en étant plus heureux de le faire…

« Quand prenons-nous le temps de nous arrêter et de réfléchir, juste réfléchir, à ce que nous offrons comme service et à la façon dont nous l'offrons? »

André Raymond CRHA est directeur adjoint des services professionnel au Service de placement de l'Université Laval.

Ressources de développement professionnel INNOVATRICES DU **CERIC**

Évaluation du Centre de carrière : un guide à l'intention des praticiens

Une nouvelle ressource vient juste d'être lancée pour aider les centres de carrière universitaires à renforcer et étendre leurs activités d'évaluation – un sujet brûlant actuellement.

L'outil Évaluation du Centre de carrière : un guide à l'intention des praticiens est une ressource en ligne personnalisée pour aider les centres de carrières universitaires à réfléchir et à concevoir des stratégies d'évaluation efficaces (en anglais). Cette ressource permet de voir comment cinq centres de carrière différents ont tenté de comprendre les éléments de l'évaluation et comment ils ont mis au point des outils utilisables dans le cadre de leurs activités.

Le guide propose :

- une introduction à un cadre d'évaluation;
- des exemples d'outils adaptables en fonction de votre propre situation;
- des études de cas d'évaluation dans d'autres centres de carrière.

Ce projet a été créé en partenariat avec le CERIC et un groupe de travail composé des leaders de centres de carrière, dont l'Université de Toronto, l'Université Trent, l'Université de Waterloo, l'Université Western Ontario et l'Université de Windsor. Cathy Keates de Career Considerations a coordonné le projet Évaluation du Centre de carrières. (ceric.ca/careercentreevaluation)

Recherches littéraires actualisées sur le développement professionnel maintenant disponibles

Travaillez-vous sur un projet ou faites-vous de la recherche? Assurez-vous alors de consulter les recherches littéraires actualisées et approfondies du CERIC dans de nombreux domaines (en anglais) :

- Théories de l'orientation professionnelle et modèles de gestion de carrière
- Orientation professionnelle ayant un impact social
- Intervention précoce chez les enfants pour leur développement professionnel futur
- Évaluation des services d'orientation professionnelle
- Conflit générationnel sur le lieu de travail
- Impact du développement professionnel
- Impact des médias sociaux sur l'orientation professionnelle
- Troubles d'apprentissage sur le lieu de travail
- Troubles mentaux sur le lieu de travail
- Les femmes dans des carrières inhabituelles

(ceric.ca, cliquez sur « Financement », puis sur « Recherche de document »)

Quel sera mon métier quand je serai grand? Étude pour comprendre comment les jeunes développent un intérêt pour une profession

Un nouveau projet de recherche financé par le CERIC aidera à identifier les facteurs qui permettent le développement d'un intérêt pour une profession chez les adolescents et les jeunes adultes, en particulier chez ceux considérés comme « vulnérables ». Le projet repèrera les facteurs familiaux, sociaux et environnementaux qui influencent la manière dont les enfants perçoivent leur future carrière et leur éducation postsecondaire. Cette recherche est menée en partenariat avec l'Université du Manitoba, l'Université de Winnipeg et Career Trek Inc. (programme d'exploration de carrières).

Le projet consistera à demander à un large éventail de jeunes à différentes étapes de développement de dire comment ils perçoivent les valeurs et les aptitudes, les performances et les réalisations personnelles, l'apprentissage par observation de leurs parents, amis et enseignants, ainsi que la persuasion sociale (c'est-à-dire le rôle de l'appartenance à un groupe social) afin de vérifer de quelle manière ces facteurs influencent leurs intérêts scolaires et professionnels.

Cette étude à grande échelle impliquera 500 participants à cinq étapes différentes de développement : phase de latence, phase intermédiaire de l'adolescence, fin de l'adolescence, jeune adulte et adulte. Une attention particulière sera accordée aux jeunes habituellement considérés comme « vulnérables » dans les études, et qui constituent une population mal comprise par la plupart des conseillers d'orientation.

Les résultats du projet visent à aider le personnel des écoles et les préparateurs de cursus scolaires à comprendre les besoins des jeunes dits vulnérables en matière d'exploration de carrières. Les conclusions incluront aussi des stratégies que les parents pourront utiliser pour répondre aux besoins de développement professionnel de leurs enfants.

Les résultats du projet devraient être disponibles en 2013. (ceric.ca et cliquez sur « Projets »)

Le saviez-vous?

Le CERIC accorde des fonds pour des projets qui favorisent l'avancement de la recherche et l'apprentissage en développement de carrière. Veuillez visiter le site ceric.ca pour plus d'information sur la façon de devenir un partenaire de projet.

LE POTENTIEL **ENTREPRENEURIAL**

— par Doria Ross

Les organismes d'aide au démarrage d'entreprise ont l'habitude d'administrer aux gens qui requièrent leurs services un « bon test diagnostic » pour vérifier leurs aptitudes entrepreneuriales. Est-ce vraiment efficace et nécessaire?

Faut-il le rappeler, les instruments d'investigation psychique (d'aucuns disent psychologique), tels les tests, les inventaires, les échelles sont des instruments de mesure indirecte conçus selon un modèle behavioriste, stimulus-réponse (les réponses à un test, comme à un examen, ne sont pas des réponses à une question mais bien à un stimulus, contrairement à la perception populaire). Il s'agit d'instruments imprécis dont la mesure est généralement peu valide. Affirmer que « le test dressera un portrait juste de la personne » et que « les tests de psychométrie constituent le seul moyen infaillible (sic) de déterminer les motivations intrinsèques d'un candidat » (lu dans le *Journal des Affaires*) relève d'une sorte de crédulité naïve.

Habituellement, les conseillers utilisent des tests et autres instruments similaires pour recueillir des informations sur le client afin d'évaluer ses intérêts, ses aptitudes, ses comportements, son potentiel etc., et de prédire ses possibilités de réussite pour accomplir telles tâches ou telles activités, assumer des responsabilités, gérer une entreprise, etc. Or, il est connu que la plus grande faiblesse de ces instruments c'est la prédiction. Le danger existe qu'une approche psychométrique généralisée ait tendance à verser dans une sorte de fumisterie dont la première victime innocente serait le conseiller lui-même.

Un brillant professeur au programme de doctorat en Mesure et évaluation à l'Université d'Ottawa nous répétait : « *A test is better than a guess* ». Et moi de répondre: « *So what ?* » Le « *guess* » c'est le propre d'un quidam qui ne sait pas. De toute façon, quiconque réfléchit sur l'incroyable complexité du cerveau humain qui gère des milliards de réactions neurologiques d'ordre chimique et électrique, cachant des potentiels insoupçonnés qu'une occasion ou une situation révèlent soudainement, devient incroyant par rapport à la capacité des « tests » à révéler ce qui se passe entre les deux oreilles des gens. Ainsi en est-il des entrepreneurs. C'est dans l'action, dans une situation donnée, que se révèle le potentiel réel, et non pas dans les tests, comme c'est dans une situation donnée que se révèle le héros.

> « C'est dans l'action, dans une situation donnée, que se révèle le potentiel réel, et non pas dans les tests,
>
> comme c'est dans une situation donnée que se révèle le héros. »

Il est connu qu'à la tête d'une entreprise il faut un duo complémentaire inséparable : un entrepreneur et un administrateur. Vite dit, le premier se préoccupe de vision, de stratégie, de développement, et le second s'occupe de l'organisation et des opérations. Rarement d'accord, ils génèrent une dynamique essentielle à la réussite de l'entreprise. Ils constituent une direction en équilibre. C'est le point de départ. En effet, la réussite en gestion d'entreprise est basée sur la gestion de l'équilibre. D'abord dans l'équipe de direction, puis entre la production et la consommation, entre le marketing et la force de vente, entre la pub, la R & D et la concurrence, etc.

Dans une recherche entreprise auprès de cinquante chefs de PME manufacturières (dûment sélectionnés) de la région de Montréal, j'ai découvert que seulement 22 % avaient le double profil entrepreneur et administrateur. Les autres auraient probablement intérêt, pour se faciliter la

tâche, à bénéficier de l'aide d'un associé, d'un mentor, d'un conseiller, etc. dont les caractéristiques soient, de préférence, complémentaires.

L'inventaire des préférences cérébrales de Ned Herrmann, qui identifie le profil type de l'entrepreneur et de l'administrateur, entre autres, m'apparaît l'instrument le plus sérieux que je connaisse. L'hypothèse de base fut validée par cinq thèses de doctorat indépendantes. Quoique très intéressant, il n'est pas indispensable.

Il existe un merveilleux instrument qui permet aux gens de se connaître réellement, de s'auto-évaluer, de développer des habiletés de gestion de PME. De même que l'évaluation et la formation des pilotes d'avion passent nécessairement par le simulateur de vol, ainsi l'évaluation et la formation des chefs d'entreprise devraient passer par un simulateur de gestion d'entreprise. Cet instrument existe au Québec et des organismes d'avant-garde l'utilisent : l'Université de Sherbrooke en management, les commissions scolaires du Pays-des-bleuets et Harricana au DEP, le CLD d'Amos, etc.

Le simulateur reconstitue l'environnement décisionnel d'une gestion d'entreprise dans un marché concurrentiel affecté par l'évolution de l'économie et le comportement des entreprises impliquées. Comme il n'y a pas de « bonnes décisions gagnantes » inscrites dans le logiciel, la simulation ne se « brûle » pas et les participants peuvent recommencer. C'est toujours nouveau. Les gens qui ont vraiment du potentiel entrepreneurial y prennent goût et veulent toujours recommencer. Je l'ai observé à maintes reprises. Et le complément de l'entrepreneur, l'administrateur, apprend à devenir un meilleur partenaire en saisissant l'ensemble complexe du problème à résoudre en gestion d'entreprises. De même, le choix d'un mentor, d'un associé, d'un conseiller devrait se faire en complémentarité des caractéristiques du chef d'entreprise.

« Le simulateur reconstitue l'environnement décisionnel d'une gestion d'entreprise dans un marché concurrentiel affecté par l'évolution de l'économie et le comportement des entreprises impliquées. »

S'il y a un domaine où l'innovation est incontournable, c'est bien dans l'entrepreneuriat. Devant le constat d'un déficit entrepreneurial au Québec, il est temps d'innover dans les moyens, dans les interventions, dans les actions. Un « Québec plus entreprenant » devrait s'initier dans et par l'action.

Doria Ross est professeur retraité de l'UQAM. À la fondation de l'UQAM, il a créé le baccalauréat en Information scolaire et professionnelle qui est devenu le baccalauréat en Développement de carrière. Il s'est impliqué activement dans la création de la maîtrise en *Carriérologie* après avoir fondé une revue francophone internationale Carriérologie. Il s'est également impliqué activement dans la conception, la production et la validation d'une simulation de gestion d'entreprise.

IVST SENS DU **TRAVAIL**

— par Wilfrid Larochelle

J'ai rencontré Dominique Clavier pour la première fois en 1986. Pierre Dodier l'avait invité à une réunion de la défunte Association des carriérologues. Nous avions parlé toute la journée de deux réalités complexes : le sens du travail et la carriérologie. Dans les années 90, j'ai croisé souvent Robert Léveillé pour discuter de l'histoire du travail et continuer de jaser sur le thème : le sens du travail.

Depuis 2007, j'ai rejoint les rangs de l'association de chercheurs, Human Research dirigée par Dominique Clavier. Nous poursuivons les mêmes objectifs : aider au développement du capital humain et favoriser la réussite de chacun. Je vais me souvenir toute ma vie de cette phrase de Dominique Clavier lors d'une conférence de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle à Vancouver.

Le projet de vie au travail le plus pertinent face aux besoins et aux exigences de l'entreprise est : « *Un projet professionnel pour un projet d'entreprise* ».

Je crois qu'il travaille depuis au moins trois ans sur un nouveau questionnaire intitulé : le sens du travail (IVST). Je viens de passer le questionnaire et je veux vous partager mon vécu.

Le questionnaire nous interroge sur nos motivations, nos besoins psychologiques fondamentaux au travail, nos intérêts professionnels, nos valeurs au travail, notre vision de la vie active et les options qui favoriseraient notre bien-être au travail. Je vous fournis quatre exemples des énoncés?

1. Pour vous le travail, c'est avant tout une obligation, gagner un salaire est le seul but.
   - Je ne suis pas d'accord
   - Pas vraiment d'accord
   - Peut-être un peu
   - Oui, tout à fait d'accord
2. Ce que vous souhaitez dans le travail, c'est d'être en relation avec des personnes qui vous aident à vous développer sur le plan personnel.
   - Pas du tout
   - Pas vraiment
   - Peut-être un peu
   - Oui, tout à fait
3. Aimez-vous souvent utiliser votre imagination?
   - Pas du tout
   - Pas vraiment
   - Oui, parfois
   - Oui, beaucoup
4. Quelque soit le contexte de travail, quelle est l'activité que vous préfèreriez mettre en œuvre?
   - Créer
   - Aider
   - Appliquer une méthode
   - Analyser
   - Diriger
   - Produire

> "L'intérêt de ce nouveau questionnaire est de répondre à la question suivante :
>
> que cherchons-nous dans notre travail?"

Dès que vous avez terminé le questionnaire, le système génère un rapport de 17 pages. L'intérêt de ce nouveau questionnaire est de répondre à la question suivante : que cherchons-nous dans notre travail? Pour nous aider, le rapport présente un résumé des cinq sections et des 32 sous-sections.

Pour les intérêts fondamentaux, il utilise le RIASEC de John L. Holland.

Pour la section des motivations au travail et l'autodétermination, il propose 8 échelles. Il se sert de la motivation extrinsèque versus la motivation intrinsèque. Pour les besoins fondamentaux, il a retenu le besoin d'autonomie, le besoin de compétence, le besoin de liens sociaux, la valorisation de l'image, le développement personnel et le développement cognitif.

Si les valeurs au travail sont une des composantes fondamentales de l'équilibre personnel : le rapport fournit les résultats aux 5 échelles suivantes : préserver sa sécurité ; maintenir un équilibre de vie; préserver son autonomie d'action; maintenir un niveau d'expertise; viser son évolution dans la hiérarchie.

Pour la section, Le sens du travail, il propose huit modes de relation au travail : renforcer son identité; s'engager dans l'action; obtenir

des résultats; exercer en professionnel; s'impliquer dans une production; étendre son territoire; avoir un statut; structurer le temps.

Pour la dernière section identifiée par l'expression, Les capacités estimées, il utilise des verbes d'action en lien avec le RIASEC. C'est un très bon départ pour une réflexion sur les compétences. La dernière échelle est le niveau du sentiment d'efficacité personnelle.

La partie la plus intéressante du rapport est certainement les trois dernières pages. L'auteur nous introduit une manière d'utiliser les différentes sections pour en faire une analyse plus en profondeur et réfléchir à sa carrière. Bien sûr, il nous familiarise aux chiffres fournis en pourcentage. Il va beaucoup plus loin en formant des liens par le croisement d'échelles entre elles. Cette technique facilite chez le répondant la recherche de l'équilibre au travail.

Je viens de lui faire une proposition pour améliorer cette partie du rapport. Je lui suggère de faire un lien entre la section des intérêts fondamentaux et des capacités estimées.

Vous avez une question. Vous voulez en savoir davantage. Septembre éditeur via la section Septembre-os peut répondre à tout ou presque. Il suffit de rejoindre Caroline Chantale Cartier, c.o. consultante pour les outils scientifiques au 1 800 361-7755 poste 222, par courriel caroline@septembre.com.

Wilfrid Larochelle, c.o., est président de l'entreprise Les Projets Alpha et Oméga et auteur de chroniques pour le Bulletin OrientAction. Vous pouvez consulter les chroniques précédentes à partir des archives du Bulletin dans la section du même nom sur le site OrientAction.

Approches inspirantes
pour faciliter l'apprentissage chez les Autochtones des Premières Nations, Métis et Inuits
changemakers

Merci d'avoir participé à l'Initiative Changemakers : **Approches inspirantes pour faciliter l'apprentissage chez les Autochtones des Premières Nations, Métis et Inuits**. Nous sommes actuellement en train d'examiner les **266 soumissions reçues**.

Pour les Prix communautaires, un groupe de juges composé de pédagogues chevronnés issus des Premières Nations, Métis et Inuits choisiront les finalistes. **Les noms des finalistes seront publiés en ligne le 7 mars**. Les internautes pourront alors ouvrir une session et voter pour l'idée ou le projet qu'ils préfèrent jusqu'au **21 mars**. Les soumissions recueillant le plus grand nombre de voix gagneront un des cinq Prix communautaires (3 Prix communautaires de 5 000 $ et 2 Prix communautaires de la foundation canadienne Donner de 2 500 $).

Pour les Prix régionaux du Canada et les Prix spécifiques à certains domaines d'apprentissage, les commanditaires et / ou l'équipe d'Ashoka Changemakers seront chargés de la selection des soumissions gagnantes.

Les gagnants seront annoncés le 26 mars. Nous vous invitons à visiter le site Changemakers au cours des prochaines semaines pour lire et commenter les soumissions, ainsi que pour entrer en contact avec vos collègues innovateurs et la communauté Changemakers.

Nous vous remercions de votre intérêt pour l'Initiative Changemakers : **Approches inspirantes pour faciliter l'apprentissage chez les Autochtones des Premières Nations, Métis et Inuits**.

Congress of Aboriginal Peoples / Congrès des peuples autochtones
Assembly of First Nations
Inuit Tapiriit Kanatami
Decade of the Métis Nation 2011-2020
2011: Paying Tribute to Our Métis Veterans
Native Women's Association of Canada

The Counselling Foundation of Canada
The J.W. McConnell Family Foundation
La fondation de la famille J.W. McConnell
Prévention Fondation Lucie et André Chagnon
RBC Foundation®
Martin Aboriginal Education Initiative
Initiative d'éducation autochtone
vancouver foundation
First Nations Child & Family Caring Society of Canada
smallchangefund
Donner Canadian Foundation | Fondation canadienne Donner
Mamow Sha-way-gi-kay-win: North-South Partnership for Children
Ontario Trillium Foundation | Fondation Trillium de l'Ontario

Peut-on encore parler de GESTION DE **CARRIÈRE**?

— par Dominique Clavier

Aujourd'hui le phénomène de l'or noir, qui a créé avec la première crise économique les vagues de demandeurs d'emploi surgissant de nulle part, se multiplie. Les imprévus de la globalisation des marchés, des supprimes, des changements technologiques, provoquent tour à tour des vagues toujours plus grandes de décroissance et leurs effets, la croissance des chiffres des demandeurs d'emploi. Comment se protéger? Comment conserver cet emploi que l'on a eu, parfois, tant de difficultés à obtenir? En travaillant deux fois plus que ses collègues? En étant disponible jour et nuit au service de son hiérarchique? En étant corvéable à merci?

Un mouvement s'observe actuellement dans les pays occidentaux et économiquement développés : certaines administrations considèrent de plus en plus qu'il est important de mettre aussi l'accent sur les personnes au travail, de leur apporter un service soutenu en gestion de carrière pour leur éviter les ruptures d'emploi, de favoriser le bien-être à la fois au travail et au sein des familles plutôt que de placer totalement l'énergie dans les personnes en grandes difficultés. Sans pour autant abandonner ces dernières, la réflexion se porte sur comment prévenir plutôt que guérir. Certes nous avons conçu et travaillé sur le Bilan de Compétences dans les années 80 et identifié précisément l'impact d'un projet professionnel en lien avec les motivations intrinsèques sur la réussite dans son emploi. Mais quels sont les outils dont nous disposons aujourd'hui et qu'en est-il du développement personnel des individus et de leur évolution? Celle-ci peut-elle toujours uniquement porter sur une évolution du statut? Du genre : « si vous rentrez dans notre organisation avec votre diplôme de … vous serez directeur du département « … » à 48 ans et à tel niveau avant de partir à la retraite ».

Peut-on parler de gestion de carrière ou plutôt de gérer sa carrière ou encore d'élaboration de projet de vie? De gestion de vie… La tendance aujourd'hui est de considérer la carrière comme un ensemble de composantes de la vie, plaçant le travail au centre de ces composantes : l'élément travail est en relation étroite avec la famille, les loisirs, les passions, les relations sociales, les actions de la vie sociale, etc.

L'expression "faire une belle carrière" revient à dire : bénéficier d'un travail valorisant pour l'intéressé et valorisé par la société, vivre une vie de famille, participer à la vie sociale de son environnement et développer des intérêts personnels.

Aujourd'hui, l'évolution, le changement, c'est la norme...

Une nécessité vitale pour les organisations et leurs collaborateurs. Les changements sont permanents.

Ce qui force en permanence les dirigeants à valider leur stratégie et à repositionner leur organisation.

Ce qui oblige les collaborateurs de l'entreprise à s'interroger de façon régulière sur leur positionnement et à remettre périodiquement en cause leur projet de vie au travail.

Le mouvement qui ne semble pas réversible actuellement, c'est de passer d'une culture de production à une relation complexe avec les clients qu'il faut écouter. Une nécessité vitale pour les organisations: Se rapprocher de ses clients, les écouter ... (et pour y parvenir, écouter ses collaborateurs!).

C'est aussi le plus dur à vivre pour les personnes au travail!

Par exemple : passer d'une fonction de production ou de *back office* à la vente d'un nouveau produit ou du suivi de clients, ce n'est pas évident. Cela met souvent en œuvre des intérêts professionnels opposés. Cela signifie souvent de passer :

- d'un statut d'opérateur, qui générait une certaine sécurité, à une situation de prise de risques de la compétence ;
- d'une relation rassurante à un objet de production clairement défini, aux exigences de personnes en attente d'écoute de ses besoins et de services.

Le secret de la réussite pour les organisations ? Répondre aux exigences nouvelles:

- des situations,
- des contextes,
- des clients.

Ce qui nécessite un «alignement» :

- des produits,
- de la culture,
- des compétences.

Et :

- d'utiliser le potentiel de chacun,
- d'aider à produire du sens dans le travail,
- de créer un sentiment d'efficacité collective.

… Alors, on parle de plus en plus:

- des entreprises qui réussissent et où les gens ont du plaisir à vivre ;
- du bien-être au travail comme un droit pour chacun et plus uniquement de recherche de satisfaction au travail ;
- des craintes des responsables des ressources humaines face aux exigences non réalistes ;
- de la gestion de carrière dans les entreprises comme une compensation, voire un alibi, face aux problématiques de changement des organisations.

Les changements sont permanents

Les évolutions forcent en permanence les dirigeants à valider leur stratégie et à repositionner leur organisation. Ce qui oblige les collaborateurs de l'entreprise à s'interroger de façon régulière sur leur positionnement et à remettre périodiquement en cause leur projet de vie au travail.

Chaque entité, salariés ou organisation, est confrontée à des problématiques pour lesquelles elle n'est pas encore véritablement outillée.

Ce contexte mouvant pèse de plus en plus sur la position de chaque salarié :

- On le souhaite adaptable, voire malléable à souhait et capable de prendre en main son devenir pour participer à la pérennité de l'entreprise.
- Coincé entre le pouvoir hiérarchique et l'obligation de bouger, ses choix sont souvent forcés par son contexte ou par sa hiérarchie, peu soutenus par la réflexion, reposant fréquemment sur les seuls critères de sécurité ou de salaire.
- Il est beaucoup plus facile de parler de trajectoire, c'est-à-dire de compétences et d'adaptation des savoir-faire que de réfléchir en terme d'avenir satisfaisant et d'évolution dans l'entreprise.

Le salarié va, en conséquence, tenter de définir cette trajectoire, qu'elle soit montante ou à l'horizontale. Sur quels critères va-t-il la construire?

Le projet de vie au travail le plus pertinent face aux besoins et aux exigences de l'entreprise : « Un projet professionnel pour un projet d'entreprise » [1]. La carrière des salariés, leurs choix ne dépendent pas que d'eux, mais aussi du contexte de travail et des stratégies en ressources humaines mises en place par la direction de l'entreprise.

De quels outils dispose-t-il aujourd'hui ? Voici un rappel:

86,5 %

des personnes ayant un projet professionnel sont en situation de réussite

85,5 %

des personnes n'ayant pas un projet professionnel sont en situation d'échec

Une étude focalisée sur les stratégies de carrière utilisées par les salariés nous a fourni des indicateurs sur ce qui favorise la réussite professionnelle. 8547 personnes volontaires ont permis une première validation. Cette étude a pris en compte l'âge du répondant et un certain nombre de facteurs liés aux différents stades d'évolution de la carrière.

Et pour l'organisation quels sont les moyens disponibles?

Il existe d'excellents outils qui permettent d'élaborer des stratégies de développement à partir :

- de l'analyse de la performance,
- des compétences acquises,
- de l'évolution des valeurs,
- des points de carrière.

Bien que présentant un grand intérêt sur le plan individuel, il est difficile pour l'entreprise d'utiliser cette démarche de façon pertinente. Son reproche : ne pas suffisamment nourrir la réflexion en matière de gestion des ressources humaines. Elle fournit généralement les points forts du salarié et ce qui étaye son projet professionnel. Il manque cependant:

- des informations sur la dynamique du collaborateur,
- l'impact du type de management sur son efficacité quotidienne et son développement,
- ses types d'interactions avec son environnement professionnel, culturel, économique,
- la façon dont il interagit avec ses pairs, sa hiérarchie, ses sources d'informations.

Ce qui pose la question de la responsabilité de la gestion de carrière

À qui revient la responsabilité de la gestion de carrière des individus dans les organisations?

Si la réponse est « l'entreprise », en partant de l'analyse de ses besoins futurs et de ses mesures de performance ou de l'observation des comportements, nous phagocytons toute capacité d'autodétermination chez les personnes concernées. Dans ce cas, elles ne peuvent qu'accepter ou refuser avec tout ce que cela comporte comme risques. Autant pour elles que pour l'entreprise. Dans une récente enquête où nous posions la question suivante : « Qu'est-ce qui peut être le plus menaçant pour vous dans votre travail? », une des réponses les plus marquantes fut : «que l'on décide à ma place quel sera mon avenir dans l'organisation».

Un autre type de réponse est «l'individu». Mais est-ce réellement à lui de porter tout

1 D. Clavier Ed. Entreprise Moderne d'Edition 1987

Peut-on encore parler de GESTION DE **CARRIÈRE**?

<< suite de la page précédente

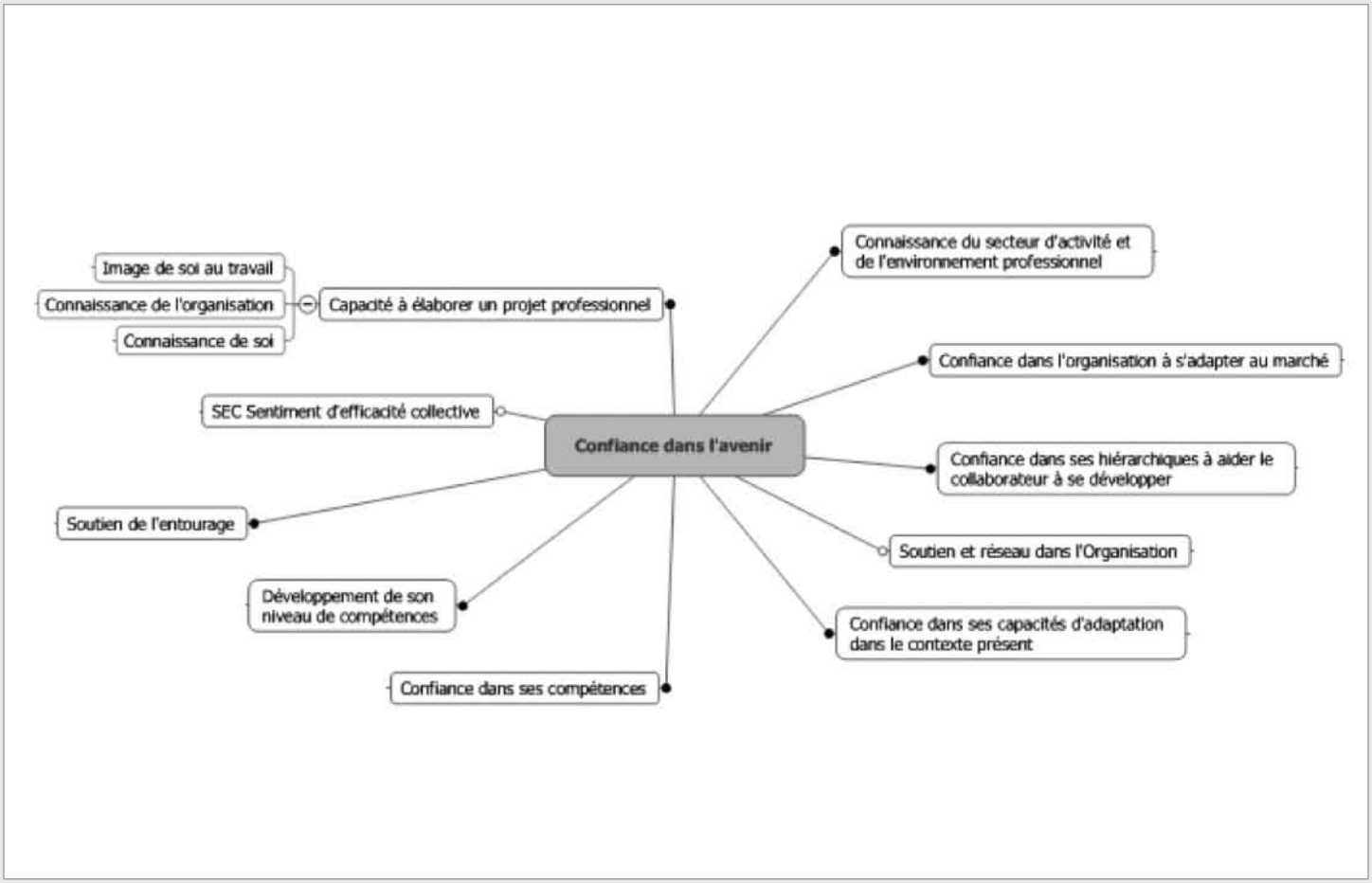


Image de soi au travail
Connaissance de l'organisation
Connaissance de soi
Capacité à élaborer un projet professionnel
Connaissance du secteur d'activité et de l'environnement professionnel
Confiance dans l'organisation à s'adapter au marché
SEC Sentiment d'efficacité collective
Confiance dans l'avenir
Confiance dans ses hiérarchiques à aider le collaborateur à se développer
Soutien de l'entourage
Soutien et réseau dans l'Organisation
Développement de son niveau de compétences
Confiance dans ses capacités d'adaptation dans le contexte présent
Confiance dans ses compétences

le poids de la situation? Par exemple, en cas d'obsolescence, l'entreprise n'a-t-elle pas, elle aussi, sa part de responsabilité ? Son manager l'a-t-il aidé à progresser? À se développer? À s'adapter aux nouvelles situations?

L'individu doit prendre ses responsabilités en faisant des choix, mais nous ne devons pas oublier qu'il est en interaction avec son hiérarchique, ses collègues, le management, l'outil de production, les clients de l'organisation, la culture du métier, la culture de l'entreprise, elle-même en interaction avec l'évolution économique et sociale.

Pour que celui-ci accepte de prendre des risques et s'engage pleinement dans l'action, dans cet ensemble systémique où chaque composante interagit et influence les autres parties, il y a des conditions que nous estimerons obligatoires. Notamment ce que nos travaux, visant à identifier l'ensemble des facteurs qui influencent la gestion de sa carrière dans l'entreprise, ont permis de mettre en évidence. L'un des plus importants facteurs identifiés : **La confiance dans l'avenir dans l'entreprise**. Dix indicateurs favorisent le facteur « Confiance dans l'avenir » comme le présente le tableau ci-dessus. Sans cette confiance, il semble difficile de prendre le risque d'un engagement.

La recherche a permis d'identifier 36 facteurs qui facilitent une carrière satisfaisante pour l'individu. Nous entendons par « **Satisfaisante** » : répondant aux valeurs, aux intérêts et aux choix de vie de la personne et correspondant aux besoins de l'entreprise. Les deux sont indissociables pour répondre à la dynamique de l'entreprise et au bien-être au travail du salarié.

Dans cette perspective, la démarche du conseiller, pour être efficace, demandera une approche contextuelle rigoureuse et une attention accrue sur chaque élément du contexte, chaque indicateur.

Dominique Clavier, psychologue du travail, psychologue clinicien et chercheur, a réalisé depuis 30 ans de nombreux travaux et recherches sur les thèmes de la perte d'emploi, de l'insertion professionnelle et de la gestion de carrières et des freins face au changement, au Conservatoire des Arts et Métiers, à la faculté de Rouen et à l'Université de Sherbrooke (Canada), où il a enseigné. Il a collaboré depuis 1980 avec l'ANPE et avec de nombreux gouvernements sur les politiques d'insertion professionnelle. Il connaît bien l'univers du conseil en ressources humaines et a dirigé la recherche du cabinet BPI. Les outils d'analyse qu'il a développés bénéficient de 15 années d'expérience au travers de 780 groupes de bilan et d'orientation et de 12 000 utilisateurs et de l'expertise de nombreux psychologues du travail, cliniciens et conseillers en orientation professionnelle.

ceric
CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING
INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

CERIC (Canadian Education and Research Institute for Counselling) is a charitable organization that advances education and research in career counselling and career development.

Le CERIC est un organisme caritatif voué à la progression de l'éducation et de la recherche en matière d'orientation professionnelle et de développement de carrière.

INITIATIVES

Project Partnerships / Partenariats de projets

CERIC funds both research as well as learning and professional development projects that advance the body of knowledge in career counselling and career development in Canada. For more information about our current funding priorities and project partnership details, please visit **ceric.ca**.

Le CERIC finance à la fois des projets de recherche et des projets pédagogiques et de développement professionnel qui promeuvent l'ensemble des connaissances dans le domaine de l'orientation professionnelle et de la formation continue au Canada. Pour de plus amples renseignements sur nos priorités de financement et nos partenariats de projets, visitez le site **ceric.ca**.

Cannexus.ca

Canada's bilingual National Career Development Conference promoting the exchange of information and innovative approaches for career development and counselling. **Ottawa, January 28 - 30, 2013.**

Cannexus est un congrès national bilingue favorisant l'échange d'informations et d'initiatives novatrices dans le domaine de l'orientation et du développement de carrière. **Ottawa, du 28 au 30 janvier 2013.**

contactpoint.ca / orientaction.ca

ContactPoint is a Canadian online community program providing career resources, learning and networking for practitioners.

OrientAction est un programme communautaire canadien en ligne destiné aux praticiens(iennes), qui fournit des ressources sur le développement professionnel, l'acquisition de connaissances et le réseautage.

The Canadian Journal of Career Development / Revue canadienne de développement de carrière

The CJCD is a peer-reviewed publication of career-related academic research and best practices. **cjcdonline.ca**.

La RCDC est une publication qui porte sur la recherche universitaire et les meilleures pratiques évaluées par des spécialistes du secteur. **rcdcenligne.ca**.

Graduate Students / Étudiants aux cycles supérieurs

Graduate Student Engagement Program and Graduate Student Award. For information, visit **ceric.ca**.

Programme de mobilisation des étudiants(es) aux cycles supérieurs et Prix des études supérieures. Pour obtenir plus d'informations, veuillez visiter **ceric.ca**.

ceric.ca

18 Spadina Road, Suite 200, Toronto, ON M5R 2S7 | 416.929.2510

Charitable Registration Number I Numéro d'enregistrement d'organisme caritatif 86093 7911 RR0001

RESOURCES & PROJECTS
RESSOURCES & PROJETS

Assessment Guide for Career and Guidance Counselling

Guide d'évaluation en orientation

In partnership with / en partenariat avec l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ)

Career Centre Evaluation: A Practitioner Guide

Évaluation des centres de carrières : Le guide du praticien

In partnership with / en partenariat avec University Career Centre Metrics Working Group
Groupe de travail sur les mesures de performance du centre de carrière universitaire

Look Before You Leap: Self-Employment Survival Strategies

Regardez avant de faire le grand saut : Stratégies de survie pour les entrepreneurs

In partnership with / en partenariat avec Life Strategies Ltd.

NEW RESEARCH
NOUVELLE ÉTUDE

CERIC Survey of Career Service Professionals

Sondage des spécialistes de l'orientation professionnelle du CERIC

Download report at ceric.ca
Téléchargez le rapport à ceric.ca

ÉVÉNEMENTS À VENIR

21 au 23 mars : 11e Colloque sur l'Approche Orientante 2012, Québec, QC

22 au 23 mars : 37e Congrès annuel de l'Association québécoise des troubles d'apprentissage (AQETA), Montréal, QC

26 au 27 avril : Congrès 2012 de l'Association québécoise des intervenantes et intervenants en formation générale adulte (AQIFGA), Trois-Rivières, QC

26 au 27 avril : 3e Colloque sur la réussite éducative, Québec, QC

22 au 25 mai : Colloque 2012 de l'Association professionnelle des aides pédagogiques individuels (APAPI), Chicoutimi, QC

24 au 27 mai : Congrès annuel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie, Calgary, AB

3 au 5 juin : Congrès 2012 du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA), Régina, SK

3 au 6 juin : Congrès national de l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE), Québec, QC

6 au 8 juin : Colloque 2012 de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, Laval, QC

7 au 10 juin : 1er Congrès Mondial sur la Résilience, Paris, France

20 au 22 juin : 44e Congrès de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP), Victoriaville, QC

21 au 23 juin : 2012 NDCA Global Career Development Conference, Atlanta, Géorgie

10 au 13 juin : 73e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française, Lyon, France

ÉCRIVEZ UN ARTICLE POUR...

OrientAction est présentement à la recherche d'auteurs pour son prochain Bulletin qui paraîtra à l'automne 2012. Pour obtenir plus d'information, vous pouvez nous contacter ou consulter la section « Rédigez un article pour le Bulletin » sur la page principale d'OrientAction. Vous vous sentez inspirés? Envoyez-nous votre proposition d'article à : **admin@orientaction.ca**.

DEVENEZ BLOGUEUR POUR ORIENTACTION!

Nous sommes présentement à la recherche de personnes intéressées à alimenter périodiquement le blogue sur OrientAction. Pour plus d'information, contactez-nous à : **admin@orientaction.ca**.

orientaction.ca

Faites-nous part de vos commentaires et suggestions en écrivant à : admin@orientaction.ca

Société GRICS, Édifice Marie-Guyart, 1060, rue L.-A.-Taschereau, Aile Saint-Amable, 3e étage, Québec, QC G1R 5E6 T 418 643-1969 F 418 643-8968 www.orientaction.ca

orientaction.ca

OrientAction est une communauté en ligne dédiée aux professionnels oeuvrant dans le domaine du développement de carrière qui a pour objectif de contribuer à l'évolution de la profession en favorisant le dialogue, le réseautage et le partage de ressources et de connaissances.

Tout le matériel soumis au Bulletin OrientAction devient sa propriété. Les auteurs peuvent évidemment réutiliser leur texte en mentionnant que leur article a été publié dans le Bulletin OrientAction. Nous nous réservons le droit de modifier les textes pour adapter leur longueur. Les points de vue exprimés par les auteurs ne sont pas nécessairement adoptés par OrientAction. La présentation de programmes, de produits et de services n'implique pas qu'OrientAction approuve tous ces éléments.

OrientAction est un projet de partenariat entre le CERIC et la Société GRICS, avec le soutien de The Counseling Foundation of Canada.

ceric CANADIAN EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION ET DE RECHERCHE EN ORIENTATION

The Counseling Foundation of Canada

GRICS